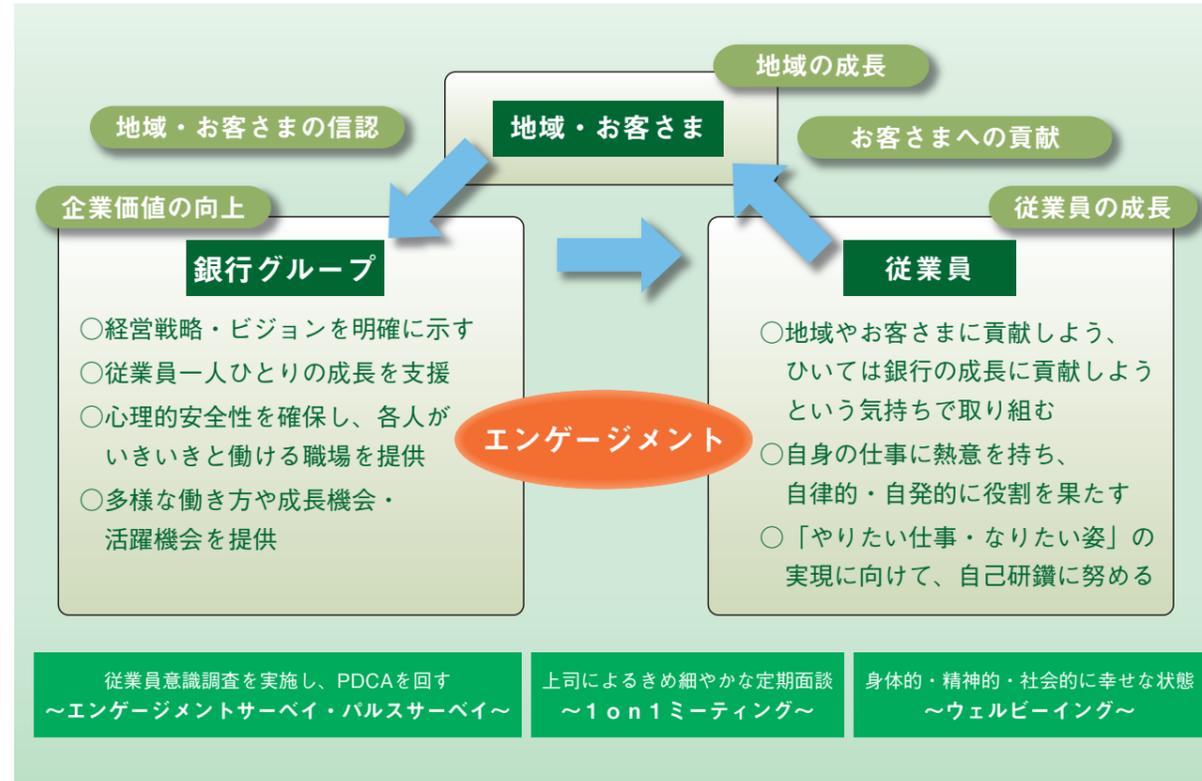


基本的な考え方

当行では、従業員を企業価値向上の源泉である財産（人財）にとらえ、人財育成は経営の最重要課題であるとの認識のもと取り組んでいます。既述の通り、当行は2000年以降、広域化戦略により市場エリアと事業領域の二つの拡大を進めてきました。長期にわたりこの戦略を可能としたのは、当行の高い健全性が基盤となっていることはもちろんですが、新たなマーケットで質の高いソリューションを提供する人財を継続的に輩出してきたのも重要な要素です。

この新中期経営計画においても、経営戦略と連動した人財戦略の実践（＝人的資本経営）に取り組んでおります。

■当行の人的資本経営のイメージ



人的資本経営の実践

この4月からスタートした新中期経営計画において、当行は市場と事業領域の二つの拡大に加えて、持株会社体制への移行を掛け合わせることで、これまでに築いてきた土台の上で、今までにない化学反応を組織内に起こし、これまでとは異なる「総合ソリューション企業」としての飛躍を目指しております。そのため、持株会社体制への移行を見据えた「全従業員の意識改革・考勤改革を推進する」とともに、「さらに拡大する事業領域に対応した人財育成・人財配置の実現」が重要であると考えております。

これらを実現するため、「人的資本経営 実践プロジェクト」を立ち上げ、次のような人的資本経営を実践しております。

エンゲージメント経営の実践	銀行が、従業員の成長や活躍を支援することにより、全従業員が自身の成長と活躍に向けて自律的に取り組むことで、これまで以上に仕事に熱意を持ち、銀行に対する貢献意欲を持てる組織風土を醸成し、企業価値の向上につなげる。
成長機会・活躍機会の拡充	新たな事業領域の拡大に対応していくために、成長機会・活躍機会の拡大を発信し、行員の自発的・意欲的な取り組みを引き出す。
適所適財での人財育成・配置	人財データを活用した人財育成ならびに人財配置を実践していくとともに、新規事業分野・戦略分野における要員を「戦略人財」として養成する。

人財育成の取り組み

当行の従業員として求められる高度な専門知識を習得し、地域社会に奉仕する有為な人財を育成することを目的に、企業内学校として、「京都銀行金融大学校」を設立しております。全従業員が得意分野を持ち専門性を有する人財として成長・活躍できるように各種研修を拡充するほか、自主参加型の休日講座を多数開講し、全従業員が自ら学ぶ企業風土を醸成しております。

新中期経営計画においては、以下の人財育成方針を掲げ、コンサルティング人財、事務中核人財、GX・DX人財、新業務への取り組みを支える専門人財の育成などに取り組んでおります。

【人財育成方針】

- 一人ひとりが「京都銀行グループの人財」として、新たな活躍フィールドで意識と行動を「新化」する
- 全員が自らキャリアを描き、自主的・自律的に能力の再開発（リスキリング）を行い「進化」する
- 多様性の中においても共通の価値観を有し、組織パフォーマンス最大化に向け「グループ体感」を「深化」する

【重点施策】

京都銀行グループとしての人財強化
「グループ機能営業実践プログラム」の実施により、グループ会社のソリューション機能を駆使するコンサルティング人財を育成

キャリア・チャレンジ制度
本部・グループ会社への公募制

行内認定制度
MS（マイスキル）チェックと試験・資格をもとに認定

多様性の確保

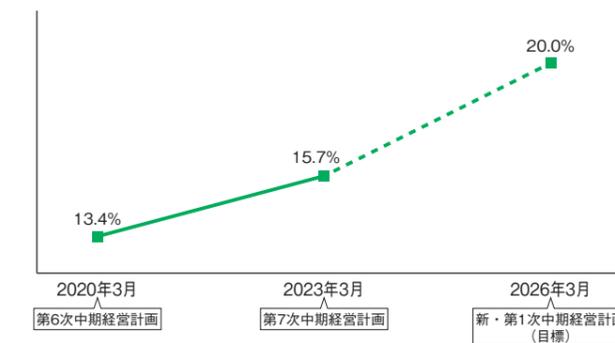
女性活躍推進については、最長4年間取得可能な育児休業制度や、短時間勤務制度等の両立支援策を整備するなど各種施策を実施し、女性従業員が長く働ける職場づくりやキャリアアップを推進するとともに、女性管理職比率を引き上げてまいりました。2016年の女性活躍推進法施行時には、関西第1号で、「えるぼし」の三ツ星認定を受けております。また、男性の育児休暇取得も奨励しており、2022年度は全対象者が取得しております。

経験者採用については、メガバンク出身者を中心に採用を積極的に行っており、これら採用者の中から現在では部店長職を務める者も多数出ております。

また、高齢者の活躍推進については、就労意欲が旺盛で、知識と経験を有する従業員が75歳まで勤務継続できる制度を設定しており、現在100名超が本制度のもと勤務しております。

【上位職者(管理層)の育成】

■女性役職者(代理以上)の推移



2025年度目標 → 代理以上20% (2030年に30%)